



**Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee engagement* Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator
(Studi Karyawan di PT Rajawali Nusindo)**

OLEH:

**CATUR RATMOKO ALID
NIM.22002081049**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2022

ABSTRAK

PT Rajawali Nusindo merupakan berfokus pada layanan distribusi dan perdagangan yang meliputi produk konsumsi, produk farmasi, alat kesehatan, hasil perkebunan serta alat dan sarana perkebunan. Dengan jumlah pelanggan dari instansi pemerintah, peritel, gerai modern dan perusahaan yang tergabung dalam PT RNI Group, PT Rajawali Nusindo terus berkomitmen menyediakan pelayanan jasa distribusi yang unggul dan terpercaya untuk itu PT Rajawali Nusindo memperhatikan kinerja karyawan untuk dapat bertahan dalam persaingan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Rajawali Nusindo kantor cabang Semarang, Jakarta 1 dan Jakarta 2. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 66 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner online akan diolah dengan menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan software SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; 4) *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja; 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 6) Kepuasan kerja dapat memediasi sebagian (partial mediaton) hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; 7) Kepuasan kerja dapat memediasi Sebagian (partial mediaton) hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Budaya organisasi, employee engagement, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

PT Rajawali Nusindo is focused on distribution and trading services which include consumer products, pharmaceutical products, medical devices, plantation products and plantation tools and equipment. With the number of customers from government agencies, retailers, modern outlets and companies that are members of the PT RNI Group, PT Rajawali Nusindo continues to be committed to providing superior and reliable distribution services for that PT Rajawali Nusindo pays attention to employee performance to be able to survive in the competition. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, employee engagement on employee performance by mediating job satisfaction.

This research is an explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT Rajawali Nusindo Semarang branch office, Jakarta 1 and Jakarta 2. The number of samples used was 66 employees using simple random sampling technique. Data collected through online questionnaires will be processed using the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) method with SmartPLS software.

The results of this study indicate 1) Organizational culture has an effect on employee performance; 2) Employee engagement has an effect on employee performance; 3) Organizational culture has an effect on job satisfaction; 4) Employee engagement has an effect on job satisfaction; 5) Job satisfaction has an effect on employee performance; 6) Job satisfaction can partially mediate the relationship between organizational culture and employee performance; 7) Job satisfaction can partially mediate the relationship between employee engagement and employee performance.

Keywords: Organizational culture, employee engagement, job satisfaction, employee performance

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Bohlander (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang

ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Dessler (2004:99) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan oleh karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam Al-Quran, kinerja diartikan sebagai kebajikan atau perbuatan yang dilakukan oleh hamba Allah selama hidupnya dengan usaha yang keras dan Amanah, hal ini akan dibalas dengan pahala serta kehidupan yang baik di dunia, sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 97 yang artinya berbunyi:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:128).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Dalam Al-Quran budaya organisasi merupakan pegangan berupa tali agama Allah yang harus dilaksanakan oleh manusia

baik laki-laki maupun perempuan dalam bertindak dan beramal, jika melanggarnya maka akan diliputi kehinaan dan kemurkaan dari Allah dan apabila mentaati akan mendapatkan ampunan dan pahala yang besar, sebagaimana firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 112 yang artinya berbunyi:

“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas”

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2005:24). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irmayanthi dan Surya (2020); Isnada (2016); Wardani, Mukzam dan Mayowan (2016) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain terdapat hasil penelitian yang bertentangan dengan hasil tersebut, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Windrawati, Purwanto dan Mas (2020); Girsang (2019) dan Bakti (2016) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan yang baik perlu untuk membangun hubungan yang positif antar perusahaan dengan karyawannya. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan

kinerja karyawannya. Ketika karyawan mempunyai hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor *human capital* yang akan membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. *Employee engagement* adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi. Engagement karyawan muncul karena adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan. Kahn (1990), mendeskripsikan engagement karyawan sebagai “*An harnessing of people’s selves to their work, such that they fully invest their physical, cognitive and emotional resources in their work roles*” yang artinya adalah karyawan yang memanfaatkan diri mereka baik secara fisik, kognitif dan emosi dengan peran pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2017); Lewiuci dan Mustamu (2016); Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017) dan Sucahyowati dan Hendrawan (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Namun tidak hanya itu saja, terdapat penelitian yang berbanding terbalik dengan hasil tersebut, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Taroreh dan Lumintang (2019) dan Joushan, Syamsun dan Kartika (2015) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat celah dalam penelitian. Berikut ringkasan perbedaan hasil penelitian yang menimbulkan *research gap*.

Tabel 1. 11 Ringkasan Research Gap

Variabel	Peneliti	Hasil
Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Irmayanthi dan Surya (2020); Isnada (2016); Wardani, Mukzam dan Mayowan (2016)	Berpengaruh
	Windrawati, Purwanto dan Mas (2020); Girsang (2019); Bakti (2016)	Tidak berpengaruh
Employee engagement terhadap kinerja karyawan	Handoyo dan Setiawan (2017); Lewiuci dan Mustamu (2016); Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017); Suchayowati dan Hendrawan (2020)	Berpengaruh
	Yusuf, Taroreh dan Lumintang (2019); Joushan, Syamsun dan Kartika (2015)	Tidak berpengaruh

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian dari pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diteliti lebih dalam lagi dengan mengisi kesenjangan tersebut dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, diyakini akan berpengaruh terhadap output kinerjanya. Pendapat ini didukung

oleh Robbins (2002:98), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya diterima. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018); Indrawati (2013); Rosita dan Yuniati (2016) dan Wijaya (2018) yang menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

PT Rajawali Nusindo cabang Semarang merupakan salah satu cabang dari 43 cabang yang dimiliki oleh PT Rajawali Nusindo. Perusahaan ini berfokus pada layanan distribusi dan perdagangan yang meliputi produk konsumsi, produk farmasi, alat kesehatan, hasil perkebunan serta alat dan sarana perkebunan. Dengan jumlah pelanggan lebih dari 36.000 yang terdiri dari instansi pemerintah, peritel, gerai modern dan perusahaan yang tergabung dalam PT RNI Group, PT Rajawali Nusindo terus berkomitmen menyediakan pelayanan jasa distribusi yang unggul dan terpercaya. Adapun tata nilai yang ditanamkan seluruh karyawan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu *professionalism, integrity, networking, teamwork, excellent* dan *respect*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, permasalahan yang terjadi di PT Rajawali Nusindo adalah rendahnya kinerja karyawan karena kurangnya kontribusi para karyawan, padahal perusahaan telah

menekankan nilai nilai yang menjadi pedoman dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa tata nilai perusahaan belum menjadi perhatian bagi karyawan. Hal ini dapat terjadi juga disebabkan oleh rendahnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, kepuasan terhadap beban pekerjaan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih dalam tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (Studi pada Karyawan di PT Rajawali Nusindo)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo dengan dimediasi kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo dengan dimediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
4. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo?

6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo dengan dimediasi kepuasan kerja?
7. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo dengan dimediasi kepuasan kerja?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam mengelola perusahaan terutama yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan *employee engagement*

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan pengembangan penelitian yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan *employee engagement*



BAB VI SIMPULAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi PT Rajawali Nusindo dilaksanakan dengan baik, maka akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan
2. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan PT. Rajawali Nusindo semakin terlibat dalam pekerjaannya, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi PT. Rajawali Nusindo terlaksana dengan baik, maka akan berdampak baik pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

4. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan PT. Rajawali Nusindo semakin terlibat dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan PT. Rajawali Nusindo merasa puas pada pekerjaannya, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya
6. Kepuasan kerja dapat memediasi sebagian (*partial mediator*) hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin baik pelaksanaan budaya organisasi yang diberikan PT Rajawali Nusindo kepada karyawan, hal ini akan berkaitan secara langsung dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi Sebagian (*partial mediator*) hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin baik keterlibatan karyawan di PT Rajawali Nusindo, hal ini akan berkaitan secara langsung dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Rajawali Nusindo

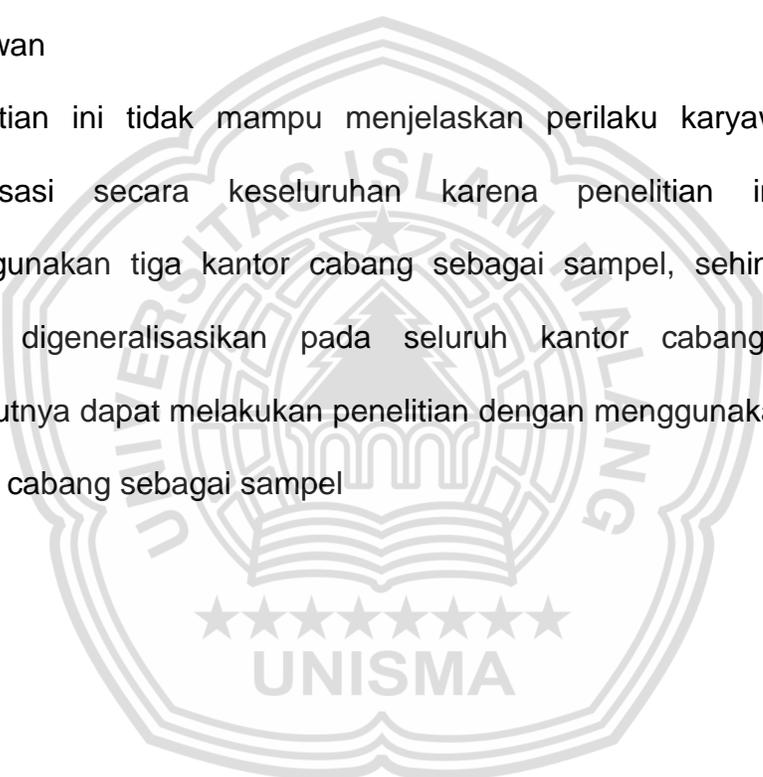
PT Rajawali Nusindo hendaknya dalam mengambil kebijakan untuk mengelola perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena berdasarkan jawaban responden, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Berdasarkan pernyataan dengan nilai *mean* terendah yaitu

1. Berkaitan dengan komunikasi karyawan, sebaiknya perusahaan mengagendakan kegiatan bersama agar karyawan dapat membaaur dan tercipta rasa kebersamaan
2. Berkaitan dengan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, sebaiknya perusahaan memberikan apresiasi dengan baik, meghargaan setiap hasil kerja karyawan
3. Berkaitan dengan kepedulian perusahaan pada karyawan, sebaiknya perusahaan mendukung bakat yang dimiliki oleh karyawan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan talenta tersebut

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

- a. Berdasarkan hasil temuan yang menunjukkan semua budaya organisasi, *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Penelitian ini tidak mampu menjelaskan perilaku karyawan pada organisasi secara keseluruhan karena penelitian ini hanya menggunakan tiga kantor cabang sebagai sampel, sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh kantor cabang. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan seluruh kantor cabang sebagai sampel





DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.L. 2010. *Handbook of Employee engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing
- Bakti, Alam Setia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Civil Society Organization PKBI Pusat. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.3
- Bohlander, G.W., & Snell S.A. 2012. *Managing Human Resources*. 16 th edition. Canada: South-Western Cengage Learn
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Damayanti, Riski., Agustina Hanafi., Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* No 2
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina. Media Grafika
- Dessler, G. 2004. *Manajemen SDM* (P. Rahatu. Penerj., 10th ed.). Jakarta: PT Indeks Jakarta
- Fajrayanti, Fitri., Nurmala, K Panjaitan., Sadikin Kuswanto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 5 No. 3
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit – Undip

- Girsang, Wulan Sari. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Vol. 04, Issue. 02*
- Hair, Joseph F. 2014. *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson.
- Handoko, T Hani. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, Agnes Wahyu., Roy Setiawan. 2017. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal AGORA Vol. 5, No.1*
- Hardani, Ahyar., Dhika, Juliana Sukmana., Helmina Andriani. 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2*
- Irmayanthi, Ni Putu Pratiwi dan Ida Bagus Ketut Surya. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4,*
- Isnada, Indah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2,*
- Joushan, Shindie Aulia., Muhammad Syamsun., Lindawati Kartika. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 4,*
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Hamed, W. 2012. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management. Vol. 6 (7), P. 2697-2705*

- Lewiuci, Princes Grace dan Ronny H Mustamu. 2016. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA* Vol 4 No 2
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build A Culture of Employee engagement With The Principles of Respect*. Mexico: Mcgraw Hill.
- Muliawan, Yudi., Badia Perizade., Afriyadi Cahyadi. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* No 2,
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga Surabaya : CV. Citra Media
- Primasheila, Debitri., Agustina Hanafi., Supardi A Bakri. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* No 11
- Rismawati. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan". Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rizqina, Zakiul Amri., Muhammad Adam., Syafruddin Chan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Volume 1, No.1
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta :Erlangga
- Rosita, Titik., Tri Yuniati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 1

- Rustono, Anton dan Akbary, M. Fattah. 2014. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. *Telkom*
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salempa Empat.
- Sinuhaji, Effendi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Bisnis Adminitrasi* Vol.2, No.1
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Soedjono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". Dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47 Surabaya
- Sucahyowati, Hari., Andi Hendrawan. 2020. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* Volume 2 No.2
- Sudirjo, Frans., Theodorus Kristanto. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan). *Serat Acitya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Syahrum dan Salim. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius., Taher Alhabsji., Umar Nimran. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1
- Wardani, Rodhiatul Kusuma., M Dujdi Mukzam., Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Widjaja, Deborah Christine., Seliecia Endy Kristanti., Merlyn Purnamasari. 2017. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Swiss Bellin Surabaya

Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA* Vol. 6, No. 2

Wilson, Bangun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Windrawati,, Finaltri., Arief Purwanto., Nasharuddin Mas. 2020. Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 6 Nomor 1

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Yusuf, Rika M., Rita N Taroreh., Genita G Lumintang. 2019. Pengaruh *Employee engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4



